

COMUNICATO AL PERSONALE ISTAT

In data 9 luglio 2024 si è tenuto un incontro tra Amministrazione e OO.SS. Per ciò che riguarda l'ipotesi di accordo sul salario accessorio per il 2024 per il personale dei livelli IV – VIII, la nuova bozza presentata dall'Amministrazione recepisce contenuti trattati nel precedente confronto di giugno. Restano altresì aperte diverse rilevanti questioni da affrontare.

Nel dettaglio, ANIEF EPR registra positivamente l'apertura sulla IEM: nel nuovo testo l'incremento ipotizzato per tutti i livelli è pari al 6% (diversamente dal +2% del testo iniziale). Nel proseguo della trattativa a nostro parere andranno verificate tutte le possibilità per arrivare ad incrementi maggiori per tutto il personale.

In tema di art. 53 le Parti hanno condiviso la necessità di procedere rapidamente e di dare risposta a tutti i contenziosi aperti. Sembra inoltre prendere sempre più consistenza la necessità di evitare uno stralcio dell'art. 53. Se tale modalità potrebbe in teoria accelerare le tempistiche, va ricordato che i pareri negativi degli organi di controllo e gli stessi orientamenti recenti in materia hanno determinato alla fine ulteriori ritardi e problemi sull'art. 53 e quindi sull'intero accordo.

Molto più complessa appare invece la questione relativa alle remunerazioni condizioni di disagio, pericolo e responsabilità. Anche in questo ambito vanno segnalati alcuni passi in avanti, sostenuti dall'ANIEF EPR in precedenti occasioni. Tra questi aspetti, nella nuova ipotesi di accordo è prevista una tendenza generalizzata ad evitare cumulabilità e sovrapposizioni, un utilizzo di procedure selettive per le attribuzioni delle indennità, la definizione di una remunerazione economica unica per ciascuna tipologia di indennità, evitando quindi che per la stessa funzione siano definiti emolumenti diversi a seconda del livello di appartenenza.

Nondimeno, restano aperte numerosi problemi. Durante la trattativa l'ANIEF EPR ha sottolineato in diverse occasioni la necessità di partire in primo luogo da una attenta analisi dell'organizzazione dell'Ente, con l'obiettivo di far emergere criticità strutturali, definire soluzioni nuove e valorizzare le professionalità del personale. Tale approfondimento è un imprescindibile presupposto per inquadrare contenuti e caratteristiche delle diverse posizioni, tanto più allorquando si voglia inserire nuove tipologie di responsabilità. Non si tratta quindi di essere contrari, perplessi o favorevoli, quanto di valutare nel merito delle diverse indennità, connotandole, chiarendo a quali esigenze organizzative debbano rispondere ed evitando sovrapposizioni.

Su questo punto ANIEF EPR intende portare al tavolo di trattativa il suo specifico contributo. Diversamente, a nostro parere il rischio è quello di portare avanti un confronto sterile e conflittuale su specifiche posizioni, nel tentativo di rispondere ad emergenze specifiche nel breve senza avere chiaro un quadro di insieme: metodo questo che rischia di continuare essere inutile e dannoso per l'ISTAT e per il personale.

L'ANIEF EPR sostiene infine che le responsabilità assumano un carattere continuativo, non necessariamente legato al lavoro da remoto o al lavoro agile, né ad uno specifico orario di entrata ed uscita. In generale per il lavoro da remoto, così come per il lavoro agile, gli orientamenti in materia fissati dalla legge e dal CCNL prevedono di tenere insieme flessibilità, funzioni e conciliazione vita-lavoro: anche in questo ambito, quindi, devono essere studiate le migliori soluzioni evitando di limitare questi istituti.

Tale impostazione dovrebbe valere per le responsabilità (non identificabili necessariamente in reperibilità o turni) e per tutto il personale. L'ipotesi quindi di prevedere il lavoro da remoto solo per i turni è a nostro giudizio tutta da verificare: anche su questo tema riteniamo necessario un approfondimento capace di coniugare bisogni organizzativi e flessibilità per tutto il personale.

La Segreteria Nazionale
ANIEF EPR